



Pengaruh Sistem Kerja dan Prosedur Kerja terhadap *Job Description* dengan Tingkat Produktivitas Karyawan sebagai Variabel *Intervening* pada PT Hearlife Indonesia

Putri Wulan Sari^{1*}, Syaifuddin², Salman Faris^{3*}, Fajar Rezeki Ananda Lubis⁴

¹⁻⁴program Studi S2, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

*Penulis Korespondensi: salmanfaris@unprimdn.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether employee productivity affects the job desk. To determine whether the work system affects the job desk through employee productivity as an intervening variable. To determine whether work procedures affect job desks through employee productivity as an intervening variable. The research methodology was carried out using quantitative research with 33 respondents of PT Hear Life Medan employees. From the results of hypothesis testing that has been done, H₀ is rejected and H_a is accepted. This shows that the work system, work procedures and job descriptions have a significant influence on employee productivity. The effect of the work system on employee productivity can be seen from the coefficient of determination (R²). Based on the calculation results, the R² value is 0.775. This means that the work system only provides an influence of 75.5% on employee productivity, while the remaining 24.5% is influenced by other factors.*

Keywords: *Employee Productivity; Intervening Variable; Job Description; Work Procedure; Work System.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan berpengaruh terhadap *job desk*. Untuk mengetahui apakah sistem kerja berpengaruh terhadap *job desk* melalui produktivitas karyawan sebagai variabel *intervening*. Untuk mengetahui apakah prosedur kerja berpengaruh terhadap *job desk* melalui produktivitas karyawan sebagai variabel *intervening*. Metodologi penelitian dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan 33 orang responden karyawan PT. Hear Life Medan. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja, prosedur kerja dan *job d escription* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R² sebesar 0,775. Artinya, sistem kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 75,5 % terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Deskripsi Pekerjaan; Produktivitas Karyawan; Prosedur Kerja; Sistem Kerja; Variabel *Intervening*.

1. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi mengakibatkan kian banyaknya masalah yang ada di dalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dan cara yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Begitu banyak perubahan pola pikir para ahli ekonomi mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, ada yang menciptakan teori bahwa sesungguhnya karyawan hanyalah suatu bagian dari perusahaan yang harus dioptimalkan layaknya sebuah mesin dan tak ada bedanya dengan sumber daya lain yang memang harus dioptimalkan, namun tak sedikit pula para ahli yang menciptakan teori bahwa karyawan adalah sebuah asset bagi perusahaan sehingga harus diperlakukan sedemikian rupa hal ini didasarkan bahwa karyawan adalah sumber daya yang

selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lain (Hasibuan, 2013; Sutrisno, 2011).

Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, diharapkan tidak ada kesenjangan antara keduanya, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya (Ardana, 2012; Dessler, 2015). Apabila berhasil mencapai keuntungan, berarti karyawan akan terjamin kelangsungan pendapatannya, mereka akan merasa aman dan hal ini akan dapat mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi .

Dalam dunia bisnis, kepemimpinan sistem kerja berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi (Purnomo, 2012; Yahya & Amalia, 2016). Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi (Stoner & others, 1996; Syafii, 2015). Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut.

Begitu pula pemahaman tentang *job description* serta kontribusi yang diharapkan dari tugas tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas–tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan di bagian mana ia ditempatkan (Muharnadi, 2017; Pitaloka dkk., 2019). Selain itu, timbul juga keletihan karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak memahami *job description* pada jabatannya. Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman *job description* dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai *job description* pada bidangnya masing-masing maka hal itu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai (Anwar, 2011).

Perancangan sistem kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari prinsip-prinsip dan teknik-teknik untuk mendapatkan suatu rancangan sistem kerja yang terbaik (Pramessti dkk., 2021). Dalam penerapannya, pengembangan sistem kerja akan berinteraksi dengan berbagai ilmu lain di dalam disiplin teknik industri untuk secara bersamaan mencapai keadaan optimal dari suatu sistem produksi dalam arti kata yang luas, yaitu sistem yang terdiri dari komponen-komponen manusia, bahan, mesin, peralatan, dan uang.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain milik perusahaan (Nuruzzaman & Djanegara, 2008). Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kepuasan kerja yang mendukung, *job description* yang jelas dan kepemimpinan yang tepat. Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain milik perusahaan (Dessler, 2010; Mangkunegara, 2017). Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: sistem kerja dan prosedur kerja yang mendukung, *job description* yang jelas dan kepemimpinan yang tepat.

Produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa (Arief & Nisak, 2022). Apabila karyawan bekerja dengan terpaksa akan menghasilkan hasil kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik adalah bila kepuasan kerja karyawan yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi, karena sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya.

PT HearLife Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam alat bantu dengar di mana sistem kerja dan prosedur kerja karyawan di dalam uraian tugas menjadi masalah yang perlu untuk segera diperhatikan, terutama pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat, *job description* yang tidak jelas serta tingkat sistem dan prosedur kerja yang rendah pada karyawan menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif tersebut salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja karyawan.

Job description adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada (Recky, 2018). *Job description* harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut. Sekali lagi, *job description* bukan berfokus kepada personal yang mengisi pekerjaan tersebut.

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di PT HearLife Indonesia ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas karyawan menurun yang disebabkan karena perusahaan kurang mengadakan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman karyawan dalam hal pengembangan sistem kerja (Rahayuningsih, 2019). Hal itu membuat para karyawan di PT HearLife Indonesia terlambat untuk mengumpulkan laporan bulanan yang

harus dikumpulkan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dari uraian teori di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* akan tercapai bila dilaksanakan dengan baik yang akhirnya, akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

PT HearLife Indonesia Medan sebagai salah satu bentuk perusahaan, tentunya akan menghadapi masalah tentang sistem kerja, prosedur kerja dan uraian tugas. Untuk itu penulis perlu mengadakan penelitian terhadap sistem kerja, prosedur kerja dan uraian tugas dengan harapan dapat memecahkan masalah tersebut serta dapat memberikan masukan yang cukup berguna bagi perusahaan. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, yaitu karyawan di PT HearLife Indonesia Medan.

Untuk meningkatkan sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* di perusahaan diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan mau mengoptimalkan kerjanya, supaya Produktivitas kerjanya meningkat. Kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan, berarti kenaikan produktivitas perusahaan, kenaikan produktivitas perusahaan akan mengakibatkan keuntungan, dengan seterusnya sehingga terjadilah proses timbal balik antar perusahaan dan karyawannya, maka sudah seharusnya pimpinan perusahaan memberikan dorongan pada karyawan baik dalam bentuk dorongan moral maupun materi dan berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan karyawan dan harapan-harapan karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan proses meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah jasa. Pada perusahaan PT HearLife Indonesia terjadi penurunan penjualan yang ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yang diakibatkan oleh sistem kerja kurang baik, dan prosedur kerja dan *job desk* karyawan kurang jelas.

Sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasi. PT HearLife Indonesia belum melakukan sosialisasi mengenai sistem kerja kepada karyawan sehingga sistem kerja karyawan kurang baik mengakibatkan produktivitas kerja mengalami penurunan dan target penjualan tidak tercapai (Dunggio & Basri, 2019; Junianto & Sabtohadhi, 2020).

Prosedur kerja merupakan urutan-urutan yang telah dibuat dalam melakukan suatu pekerjaan. PT HearLife Indonesia belum melakukan sosialisasi mengenai prosedur kerja kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui prosedur kerja mengakibatkan karyawan tidak menaati prosedur kerja perusahaan. Karyawan belum mengetahui prosedur kerja yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan belum melakukan evaluasi terhadap standar

operasional prosedur kerja. Kejelasan *job desk* merupakan pengetahuan tentang tugas-tugas, kewajiban- kewajiban, perilaku-perilaku yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu, bagaimana hal itu dilakukan, dan kebutuhan yang diperlukan. PT HearLife Indonesia belum melakukan sosialisasi mengenai *job desk* kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui *job desk* mengakibatkan proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak jelas. Karyawan kurang paham dengan jabatannya maka karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan menimbulkan keletihan karyawan dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit.

Pengukuran produktivitas membantu kita memahami situasi yang terjadi di masa lampau. Agar tingkat produktivitas perusahaan dapat diukur, maka diperlukan suatu pendekatan. Adapun tujuan yang ingin di capai oleh peneliti adalah untuk meneliti dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT HearLife Indonesia. Maka penulis melakukan peninjauan dan penelitian pada PT HearLife Indonesia Medan dengan judul: Pengaruh Sistem Kerja dan Prosedur Kerja terhadap *Job Desk* dengan Tingkat Produktivitas Karyawan sebagai Varibel *Intervening* pada PT HearLife Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Metode kuantitatif dalam analisis yang digunakan untuk membuat penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier. Dalam penelitian ini metode analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan dari sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* terhadap tingkat produktivitas PT HearLife Indonesia Medan dengan menggunakan analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi linier bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* terhadap tingkat produktivitas. Analisis regresi linier digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila variabel independen sebagai indikator.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,893		,253	,806
	Sistem Kerja	,116	,847	,992	,347
	Prosedur Kerja	,221	,603	,466	,645
	Uraian Tugas	,130	,984	,383	,705

Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 32,893 + 0,116(X_1) + 0,221[(X)_2] + 0,130(X_3) + e$ Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 32,893 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (sistem kerja, prosedur kerja dan uraian tugas) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 32,893 satuan.

Koefisien variabel sistem kerja (X_1) sebesar 0,116 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka sistem kerja akan naik sebesar 0,116 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien prosedur kerja (X_2) sebesar 0,221 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka prosedur kerja akan naik sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien variabel *job description* (X_3) sebesar 0,130 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,130 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Hasil Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,893		6,253	,806
	Sistem Kerja	,116	,847	4,992	,347
	Prosedur Kerja	,221	,603	5,466	,645
	Uraian Tugas	,130	,984	2,383	,705

Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel sistem kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,116 dan t hitung sebesar 4.992 dengan nilai *sig* 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,992 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,847 atau 84,7%.

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel prosedur kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,211 dan t hitung sebesar 5.466 dengan nilai *sig* 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,466 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,603 atau 60,3%.

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel *job description* memiliki nilai koefisien sebesar 0,130 dan t hitung sebesar 2.383 dengan nilai *sig* 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,383 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,984 atau 98,4%.

Koefisien Determinasi**Tabel 3.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,775	,731	1,563
a. Predictors: (Constant), Uraian Tugas, SistemKerja , ProsedurKerja				
b. Dependent Variable: Produktivitaskaryawan				

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731 hal ini berarti sistem kerja, prosedur kerja, dan *job description* terhadap produktivitas mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,1%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* PT HearLife Indonesia Medan dalam kategori baik. Di mana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah melakukan penilaian dalam sistem kerja, prosedur kerja dan uraian tugas.

Pelaksanaan metode-metode sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* dalam kategori sangat baik. Di mana PT HearLife Indonesia Medan benar-benar mengaplikasikan prosedur-prosedur yang sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan dapat menangkap dan memahami tugas yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

Pada sub-bab ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi dari setiap indikator pernyataan terhadap hasil penelitian dan juga dalam rangka melakukan evaluasi atas sistem kerja, prosedur kerja, dan *job description* terhadap produktivitas karyawan pada PT HearLife Indonesia Medan, serta memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,775. Artinya, sistem kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 75,5 % terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sistem Kerja

Variabel sistem kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator pernyataan, yaitu adanya sikap adil dalam setiap mengambil keputusan, berusaha untuk menjadi inspirasi bagi orang lain dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sistem kerja merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Beberapa kemungkinan yang dapat meningkatkan nilai sistem kerja pada PT HearLife Indonesia Medan yaitu adanya pelatihan bagaimana berkomunikasi dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, lebih ditingkatkan untuk pembicaraan secara personal untuk menemukan apa ada kendala dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel sistem kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,116 dan t hitung sebesar 4.992 dengan nilai *sig* 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,992 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,847 atau 84,7%.

Prosedur Kerja

Variabel prosedur kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator pernyataan, yaitu ruangan kerja memiliki penerangan yang cukup, di ruangan kerja udaranya sejuk dan lingkungan kerja bersih sehingga keadaan sekitar menjadi sehat, menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan merupakan indikator yang valid untuk mengukur variabel prosedur kerja. Prosedur kerja perlu adanya perbaikan, dari sisi peraturan, ketaatan, yang sesuai dengan yang semestinya, sehingga karyawan dapat lebih nyaman bekerja. Karyawan yang nyaman dengan prosedur kerjanya akan berdampak positif terhadap perusahaan, yang mana bekerja akan lebih semangat.

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel prosedur kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,211 dan t hitung sebesar 5.466 dengan nilai *sig* 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,466 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,603 atau 60,3%.

Job Description

Variabel *job description* diukur dengan menggunakan tiga indikator pernyataan, yaitu *job description* utama sehari-hari jelas, target hasil pekerjaan yang harus dicapai sudah jelas, dan batasan kewenangan setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. *Job description* yang ada saat ini harus lebih diperjelas supaya karyawan mengetahui batasan kewenangan dalam menyelesaikan masalah. Tanggung jawab masing-masing karyawan harus diperjelas dan lebih rinci, supaya karyawan tidak mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel *job description* memiliki nilai koefisien sebesar 0,130 dan t hitung sebesar 2.383 dengan nilai *sig* 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,383 > 2,042$ maka H_a diterima sehingga variabel sistem kerja

secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). variabel sistem kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,984 atau 98,4%.

Produktivitas Karyawan

Variabel produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan empat indikator pernyataan, yaitu saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, saya mampu menciptakan inovasi dalam setiap penyelesaian pekerjaan, jumlah terjadinya kesalahan dalam pekerjaan saya hampir tidak ada dan saya mampu bekerja lebih baik jika dibandingkan dengan rekan yang lain (Ghozali, 2011). Pengaruh produktivitas dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, penjelasan *job description* yang rinci, sistem kerja yang menarik, dan keinginan seorang karyawan untuk selalu mengembangkan dirinya. Pada PT HearLife Indonesia Medan perlu memperhatikan hal ini sebagai poin yang kelima setelah sistem kerja, prosedur kerja dan uraian tugas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pembahasan hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel sistem kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,116 dan t hitung sebesar 4.992 dengan nilai *sig* 0,347. Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel prosedur kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,211 dan t hitung sebesar 5.466 dengan nilai *sig* 0,645. Berdasarkan hasil uji regresi terlihat bahwa variabel *job description* memiliki nilai koefisien sebesar 0,130 dan t hitung sebesar 2.383 dengan nilai *sig* 0,70. (b) Secara uji t sistem kerja, prosedur kerja, dan *job description* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT HearLife Indonesia Medan. (c) Berdasarkan uji f diperoleh nilai f-hitung sebesar 3,708 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari F tabel 3,340 dan nilai *Sig* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. (d) Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja, prosedur kerja dan *job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,775. Artinya,

sistem kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 75,5 % terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, K. (2011). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Medan*.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. PT Indeks.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). *Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic*.
- Ghozali, I. (2011). Organizational Citizenship Behavior. In *Education Policy Analysis Archives*. <http://masimamangun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas)*. PT Bumi Aksara.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Muharnadiah, A. I. H. (2017). Pengaruh Pengetahuan dan Job Description Terhadap Kinerja Bidan Desa Pada Penyelenggaraan Pos. Kesehatan Desa (Poskesdes) (Studi Observasional di Kabupaten Tanah Bumbu). *Jurnal Pharmascience*, 4(2), 227–239.
- Nuruzzaman, M., & Djanegara, M. S. (2008). Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja). *Volume 8 No. 2*, 78–85.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Volume 1 Nomor 2 Juni 2019*.
- Pramesti, N. K. M. A., Landra, N., & Widiadnya, I. B. (2021). Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMAS*, 2(1), 51–70.

- Purnomo. (2012). Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. *Journal Business and Management*, 2(1), 491–496.
- Rahayuningsih, E. (2019). *Pengaruh Program Pelatihan On The Job Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya*.
- Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Bappeda*, 4(3), 136–141.
- Stoner, J. A. F., & others. (1996). *Manajemen (Edisi Indonesia)*. PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafii, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Job Description Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Ud. Anak Agung Sedayu. *Jurnal Ekonomi*, 4(2), 126–141.
- Yahya, A., & Amalia, R. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Pencerahan*, 10(1).